



دانشگاه علوم پزشکی
و خدمات بهداشتی درمانی بوشهر

«مدیریت پژوهشی»

عنوان طرح پژوهشی:

بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان معاونت آموزشی و
پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۱۳۹۲

مجری طرح

سوسن سالک نژاد

همکاران طرح:

آنیثا اسلامی، سید محسن موسوی

زهرا پوش (عضو کمیته تحقیقات دانشجویی)

این طرح با تصویب و حمایت مالی حوزه معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بوشهر اجرا
گردیده است.

سال ۱۳۹۲

باسپاس فراوان از همکاران ارجمندم

سرکار خانم آیتا اسلامی، جناب آقای سید محسن موسوی

که عیشک انجام این پروژه بزرگ سایه الطاف و راهنمایی های دلسوزانه ایشان امکان پذیر نبود.

و

با تشکر از کارکنان معاونت های آموزش و پژوهش دانشگاه علوم پزشکی بوشهر که ما را در انجام این پژوهش صمیمانه یاری نمودند.

فهرست مندرجات

عنوان	صفحه
خلاصه گزارش.....	ج
مقدمه.....	۱
مروری بر مطالعات قبلی.....	۴
مطالعات انجام شده در ایران.....	۴
مطالعات انجام شده در جهان.....	۷
مواد و روش‌ها.....	۸
یافته‌ها.....	۹
بحث.....	۱۶
نتیجه‌گیری.....	۱۸
فهرست منابع.....	۲۰
پیوست ۱. پرسش‌نامه رضایت شغلی و تعهد سازمانی.....	۲۲

فهرست جدول‌ها

صفحه

عنوان

جدول ۱. توزیع فراوانی کارکنان بر حسب ویژگی‌های جمعیت شناختی، میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی ... ۱۱

جدول ۲. همبستگی تعهد سازمانی کارکنان با رضایت شغلی ومؤلفه‌های آن ۱۳

جدول ۳. مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر حسب جنسیت ۱۴

جدول ۴. مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر حسب وضعیت استخدامی ۱۵

جدول ۵. مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر حسب سنوات خدمت ۱۵

جدول ۶. مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی ۱۶

خلاصه گزارش

مقدمه و هدف: رضایت شغلی و تعهد سازمانی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی، بهبود ارائه خدمات و افزایش کیفیت کاری کارکنان گردیده است. این مطالعه باهدف تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان معاونت آموزش و پژوهش دانشگاه علوم پزشکی بوشهر صورت پذیرفته است.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است که به صورت مقطعی در سال ۹۲ در بین کارکنان معاونت آموزش و پژوهش دانشگاه علوم پزشکی بوشهر انجام گرفته است (۹۷ نفر). به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسش نامه استاندارد "رضایت شغلی ویسوکي و کروم" و "تعهد سازمانی مودای استیترز و پورتر" بهره گرفته شد. برای تجزیه تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss-19 از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، مقایس میانگین‌ها (t-test) و تحلیل واریانس استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داده که میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مذکور، در حد متوسط است. کمترین میزان رضایت، مربوط به "حقوق و مزایا" و "فرصت‌های ارتقاء شغلی" بوده است. میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن (رضایت از کار، سرپرست، همکار، فرصت‌های ارتقاء شغلی، حقوق دریافتی) رابطه مثبت و معنی داری مشاهده گردید اما میان میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان از نظر جنسیت، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی و سنوات خدمت تفاوت و رابطه‌ای بدست نیامد.

نتیجه‌گیری: نتیجه کلی حاکی از ارتباط معنی دار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان است. ویژگی‌های فردی نمی‌تواند ملاک برشمردن افراد راضی و متعهد به سازمان باشد. با توجه به این که کمترین میزان رضایت کارکنان مربوط به حقوق و مزایا و فرصت‌های ارتقاء بوده است پیشنهاد می گردد مدیریت منابع انسانی با حمایت از کارکنان و تشویق‌های مناسب با توجه به ارزشیابی واقعی عملکرد کارکنان و افزایش حقوق و مزایا با توجه به توانمندی‌های شغلی آن‌ها و فراهم آوردن فرصت‌های مناسب جهت ترفیع و ارتقاء شغلی زمینه افزایش رضایت شغلی و تعهد به سازمان را در کارکنان ایجاد نمایند. در واقع این کار باعث کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت کارکنان گردیده است.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی، بوشهر

مقدمه:

یکی از مهمترین وظایف هر سازمان، رسیدن به اهداف آن می‌باشد. تحقق اهداف سازمان‌ها نیز در گرو همکاری و هماهنگی عواملی است که باهم در تعامل هستند. در این میان به نظر می‌رسد نقش نیروی انسانی به عنوان یک عامل بارز و برجسته باین بیشتر مورد توجه قرار گیرد زیرا مهمترین عامل در حیات، رشد، بالندگی و طی مرگ هر سازمانی عامل انسانی است. رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان دو نگرش شغلی، تأثیری قابل ملاحظه‌ای در بهررفت برنامه‌های آموزشی و پژوهشی سازمان دارند. در دانشگاه‌های علوم پزشکی وظیفه ارتقاء کمی و کیفی برنامه های آموزشی و پژوهشی در سطح ملی، محلی و منطقه‌ای بر عهده معاونت آموزش و پژوهش می باشد. بدیهی است انجام این رسالت و مسئولیت مهم مستلزم در اختیار داشتن نیروی انسانی متعهد و رضایتمند است تا بهتر بتوانند سازمان را در رسیدن به اهداف سازمانی یاری رسانند. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع پیشرفته نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته، مهمترین و اصلی ترین عامل توسعه جوامع و سازمان ها بوده است. داشتن ویژگی ها و نگرش های خاص در کارکنان می تواند سازمان های مختلف را دارای خصوصیات و کیفیت‌های مطلوب نموده و زمینه برنامه ریزی درست و کارآمد و نیز اجرای دقیق و مؤثر برنامه ها را در پی داشته باشد. هم اکنون کارشناسان معتقدند که چنانچه نیازهای واقعی کارکنان به درستی درک نگردیده و به آن ها بها داده نشود بهره‌وری در سازمان کاهش می یابد زیرا علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش بیشتر و کوشش مضاعف کارکنان و در نتیجه باعث کاهش هزینه ها می‌گردد (۱). بر این اساس، شکی نیست که رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. دست کم، مدیران لازم است به سه دلیل به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند:

- ۱) مدارک بسیاری در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند؛
- ۲) ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند؛
- ۳) رضایت از کار؛ پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود. (۲)

همچنین رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. در واقع، به عنوان یکی از پارامترهای اساسی در چگونگی برآوردن خواسته های افراد از طرف اجتماع، سهم بسزایی در آرامش خاطر روحی- روانی افراد و در نهایت تأثیر عمیق در روابط اجتماعی و نتایج خواسته شده از شغل های گوناگون دارد (۳). هنگامی که کارکنان از کار خود لذت می‌برند زندگی خصوصی آن‌ها نیز (در خارج از سازمان) بهبود می‌یابد. این افراد نگرشی مثبت تر به زندگی پیدا می‌کنند و از نظر روانی جامعه را سالم تر می‌نمایند. یک نیروی کار راضی، به خاطر کاهش غیبت باعث افزایش بازدهی خواهد شد (۲). واژه تعهد

سازمانی معین کننده سه عرصه مهم از احساس یا رفتار متعلق به فردی است که در سازمان مشغول به کار است و آن‌ها عبارتند از:

۱) اعتقاد قوی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌هایش؛

۲) تمایل به اعمال تلاش بسیار زیاد برای سازمان؛

۳) تمایل قوی به عضویت و ماندن در سازمان(۴)

یکی از ویژگی‌ها و مشکلات اکثر سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی کشورما، عدم احساس تعهد سازمانی کارکنان نسبت به سازمانی است که در آن مشغول به کار هستند. افرادی که در سازمان استخدام می‌شوند، میزانی از کار و کوشش و وفاداری خود را به سازمان ارائه می‌دهند و در برابر آن درخواستی بیش از پاداش‌های مادی از سازمان دارند. آن‌ها امنیت، احترام، رفتاری انسانی، ارتباط اجتماعی با مردم و حمایت جهت دستیابی به هدف‌های خود را خواهانند. اگر سازمان تنها به هدف‌های مادی کارکنان توجه کند و هدف‌های معنوی را نادیده گیرد، کارمندان در سازمان به عملکرد اندک گرایش می‌یابند، زیرا توقعات آن‌ها برآورده نشده است. هرگاه هدف‌های مادی و معنوی افراد از سوی سازمان مورد توجه قرار گیرد، آن‌ها تمام توان خود را جهت اهداف سازمان بکار خواهند گرفت. تعهد سازمانی صرفاً وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرآیندی است مستمر که از طریق آن کارکنان سازمان علاقمندی خود را نسبت به سازمان و اهداف آن ابراز می‌دارند. حال با توجه به مسائل مطرح شده، یکی از موضوعات مهم و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه، برای بالا بردن کیفیت کاری آن‌ها می‌باشد. از آنجایی که کارایی نیروی انسانی همواره بر اساس محاسبات اقتصادی قابل پیش‌بینی نیست، عامل‌های متعدد دیگری در این زمینی نه مؤثرند که برخاسته از نیازهای برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودیابی است. با توجه به این که نقش دانشگاه‌ها در جامعه به حدی است که می‌تواند موفقیت سایر سازمان‌ها و در نهایت موفقیت اجتماع را تحت تأثیر خود قرار دهد این پژوهش در تلاش است تا عواملی که رضایت شغلی کارکنان را در پی دارد شناسایی نموده و در نهایت رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر را شناسایی و بررسی نماید. هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۱۳۹۲ می‌باشد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش، عدم همکاری کارکنان در پر نمودن پرسش‌نامه‌ها بود که پژوهشگر سعی کرد با ارائه توضیحات لازم آن‌ها را به پر کردن پرسش‌نامه ترغیب نماید. فرضیه‌های این پژوهش عبارتند از:

۱. بین میزان رضایت شغلی کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر و تعهد

سازمانی آن‌ها در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲. بین میزان رضایت از کار کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر و تعهد سازمانی آن‌ها در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین میزان رضایت از سرپرست کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر و تعهد سازمانی آن‌ها در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین میزان رضایت از همکار کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر و تعهد سازمانی آن‌ها در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین میزان رضایت از فرصت‌های ارتقاء شغلی کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر و تعهد سازمانی آن‌ها در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۶. بین میزان رضایت از حقوق دریافتی کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر و تعهد سازمانی آن‌ها در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۷. بین میزان رضایت شغلی کارکنان مرد و زن معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۹۲ تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
۸. بین تعهد سازمانی کارکنان مرد و زن معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۹۲ تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
۹. بین وضعیت استخدامی و میزان رضایت شغلی کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۱۰. بین وضعیت استخدامی و میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۱۱. بین سنوات خدمت و میزان رضایت شغلی کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۱۲. بین سنوات خدمت و میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۱۳. بین تعهد سازمانی با مدرک تحصیلی کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۱۴. بین رضایت شغلی با مدرک تحصیلی کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۹۲ رابطه معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به مطالب گفته شده، لازم است چند متغیر تعریف شود:

رضایت شغلی: به مجموعه نگرش مثبت و منفی فرد از شغل خود اطلاق می شود و متأثر از عوامل متعددی می باشد. به عبارت دیگر، رضایت شغلی نگرشی فردی نسبت به شغل است و نشان می دهد، که توقع فرد با پاداش هایی که شغل و سازمان برای او فراهم می کند؛ تا چه حد سازگاری و هماهنگی دارد. به عبارت کلی رضایت شغلی یعنی این که فرد احساس کند در حرفه خود به خواسته ها و ارزش های مورد نظر رسیده است. (۵)

عوامل پنج گانه رضایت شغلی: رضایت از ماهیت شغل، سرپرست، همکار، ارتقاء و پرداخت.

شغل: حدی که وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می آورد.

سرپرست: توانایی های سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان.

همکاران: حدی که همکاران، دوستانه، شایسته و حمایتی هستند.

فرصت های ارتقاء: قابلیت دسترسی به فرصت ها برای پیشرفت.

پرداخت: میزان حقوق دریافتی و انصاف و برابری در پرداخت.

تعهد سازمانی: حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش های یک سازمان، به خاطر خود سازمان (۶).

به عبارت دیگر، نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان نه شغل است که در آن مشغول به کارند (۷).